

Література

1. Вовканич С. Українська національна ідея та її інтелектуальне забезпечення // Український культурологічний центр [Електронний ресурс] Режим доступу: http://intellect.org.ua/index.php?lang=u&material_id=14987
2. Петренко В.П. Управління процесами інтелектокористування в соціально-економічних системах // Наукова монографія – Івано-Франківськ: Нова Зоря, 2006. – 352 с.
3. Молодые украинцы - важнейший ресурс страны [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://ru.tsn.ua/groshi/intellektualnyy-potencial-ukrainsko-y-molodezhi-obespechit-prirost-vvp-na-88-ekspert-309085.html>
4. 112.ua // Правительство должно развивать экономику, чтобы украинская молодежь не покидала Украину, - Гройсман [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://112.ua/obshchestvo/pravitelstvo-dolzno-razvivat-ekonomiku-chtoby-ukrainskaya-molodezh-ne-pokidala-ukrainu-groisman-320977.html>

Вешко О.В., аспірант
Хмельницький національний університет
м. Хмельницький

ПРОБЛЕМИ МУЛЬТИКУЛЬТУРНОСТІ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ЕФЕКТИВНОЇ ВЗАЄМОДІЇ ПЕРСОНАЛУ СПІЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Сучасні промислові підприємства здійснюють свою господарську діяльність в умовах високої конкуренції, яка зумовлена глобалізацією світової економіки і проникненням потужних транснаціональних компаній на внутрішні ринки багатьох країн. В цих умовах вітчизняним виробникам важливо зуміти не тільки відстояти свої позиції на традиційних для себе ринках, а й розширити свою присутність у світовому економічному просторі, в тому числі – стаючи учасниками різного роду інтеграційних утворень. Залежно від мети й цілей об'єднання, ресурсних можливостей та досягнутих конкурентних позицій кожного учасника вони можуть мати різну організаційно-правову форму, різну ступінь участі сторін у вирішенні стратегічних та оперативних завдань, суттєві відмінності у розподілі отриманих доходів тощо. Проте в кожному разі доцільність інтеграції обґрунтовується з позицій взаємодоповнюваності ресурсів, їх значущості для створення конкурентних переваг у стратегічних зонах господарювання. Зважаючи на те, що конкурентні переваги в сучасному бізнес-середовищі формуються не стільки за рахунок матеріальних, як завдяки нематеріальним ресурсам (а значить – завдяки ефективній взаємодії висококваліфікованого і креативного персоналу), важливою проблемою таких інтегрованих підприємницьких структур є проблема ефективної організаційної взаємодії у мультикультурному середовищі, особливо коли задля вирішення спільних завдань об'єднуються учасники з різних країн, утворюючи спільні підприємства.

Питання впливу мультикультурності на ефективність організаційної взаємодії є предметом наукового інтересу багатьох сучасних дослідників, зокрема А. Большакової, С. Джексона, К. Мей та К. Вітні, Р. Ірлі та К. Гібсон, Ч. Сноу та ін. Ними вивчаються стилі міжособистісної взаємодії у мультикультурних групах,

адаптаційні процеси при їх формуванні, когнітивні особливості поведінки представників різних країн у груповій роботі та ін. Проте всі ці питання можуть бути вирішені шляхом розвитку організаційної культури, знаходженні тих важливих складових у системі цінностей кожної із субкультур, які є ключовими для реалізації стратегічних цілей інтеграційного утворення і можуть стати основою для розвитку організаційної культури нового типу – такого, який поліпшує усі аспекти організаційної взаємодії – як у внутрішньому середовищі підприємства, так і при контактах із зовнішніми учасниками ринку. Тому метою дослідження визначили формування науково-методичних підходів для виявлення основних відмінностей у цінностях субкультур, які складають організаційний простір спільних підприємств.

Спільні підприємства, як різновиди інтеграційних утворень, що набули популярності на початку ринкових перетворень в Україні, створювались зазвичай з метою створення кращих умов для економічного зростання через зменшення перешкод при обміні ресурсами, тобто – для поліпшення організаційної взаємодії у системі економічних відносин, переведення цих відносин із площини ринкових трансакцій у площину внутрішнього адміністрування. При цьому вітчизняні учасники виступали у вигляді донорів дешевої робочої сили, а учасники з інших країн – як донори передових технологій, в тому числі – управлінських. Очікувалось, що завдяки таким утворенням відбуватиметься технологічне оновлення вітчизняних підприємств, опанування менеджментом передових практик ведення бізнесу.

Однак дослідження динаміки розвитку таких підприємств (на прикладі суб'єктів господарювання Хмельницької області) показало, що основна увага вітчизняного менеджменту зосереджувалась лише на виробничо-технологічному оновленню. Тобто, за рахунок внеску іноземного партнера (у вигляді нової технології виробництва), вітчизняний учасник ставав учасником технологічного ланцюжка, виступаючи в ролі виконувача рутинних виробничих операцій, при цьому фактично не розвивались практики ведення бізнесу – в частині підготовки і здійснення ринкових трансакцій.

Однак в сучасному бізнес-середовищі саме в цих видах бізнес-процесів і створюється основна споживча цінність. Тому для роботи на відкритих ринках у якості самостійних ринкових гравців вітчизняні учасники спільних підприємств так і не зуміли підготуватись. Зважаючи на те, що у структурі персоналу спільних підприємств іноземні учасники представлені в основному на найвищому рівні в управлінській ієрархії, доцільно стверджувати, що має місце переважно конфлікт корпоративних інтересів – коли материнська компанія не бажає «вирощувати» конкурента в особі дочірнього підприємства.

Однак однією із причин може бути і проблема мультикультурності – через відмінності у принципах ведення бізнесу в Україні і в країнах із розвинутою економікою, де основним джерелом конкурентних переваг є інтелектуальний потенціал працівників, їх фаховість і компетентність у визначенні напрямів розвитку споживчих переваг цільових груп покупців і креативність та професіоналізм у створенні нових споживчих цінностей. І зарубіжні партнери не впевнені в тому, що інтелектуальний потенціал вітчизняного партнера достатній для того, щоб досягати успіху у цьому визначальному для розвитку конкурентних переваг процесі – процесі створення і реалізації інновацій. Адже сучасний

інноваційний процес потребує ефективної співпраці багатьох учасників, що є фахівцями в різних функціональних сферах – маркетингу, інженерних і поведінкових наук, логістики, інтелектуального права, менеджменту персоналу та ін. І така співпраця є потребує згуртованості, вмотивованості, ініціативності – всього того, що є основоположними атрибутами організаційної культури провідних світових корпорацій і формує їх когнітивні механізми (механізми формування, накопичення та поширення нових знань в організаційному просторі, який дає змогу знаходити і поширювати найкращі методи і прийоми прийняття управлінських рішень) і соціально-економічний генотип (сукупність успадкованих характеристик, що змінюються дуже повільно). Як зазначає Д. Леонтьєв, ці характеристики забезпечують якість сприйняття і осмислення нової інформації, а також визначають соціальну якість спрямованості економічної діяльності [1]. Власне, їх сукупність можна розглядати як мікроцивілізацію – зі своїми правилами і нормами організаційної поведінки, які впливають на те, як веде себе організація у зовнішньому середовищі, на що звертає увагу С. Благодетелева-Вовк [2].

Для визначення наявності у організаційній культурі спільних підприємств Хмельницької області таких характеристик, було проведене анкетування їх працівників. В основу розробки анкети взято науково-методичні розробки В. Стадник [3], але вони доповнені запитаннями, що дають змогу оцінити ефективність організаційної взаємодії у мультикультурному середовищі. Завдяки цьому було визначено основні відмінності у системі ціннісних орієнтацій партнерів із різних країн; досліджувалось українсько-німецьке партнерство, українсько-американське, українсько-польське та українсько-італійське. За результатами проведених досліджень виявлено, що найбільше розбіжностей у сприйнятті цінностей в українсько-німецькому партнерстві, найменше – українсько-італійському. Водночас порівняння ступеня цих розбіжностей із економічними показниками діяльності цих підприємств не дало чіткої кореляції, що свідчить про наявність і інших чинників, що впливають на результативність і ефективність діяльності спільних підприємств. Поглиблене дослідження цих чинників у їх зв'язку із мультикультурністю і стане предметом наступних досліджень.

Література

5. Благодетелева-Вовк, С. Л. Підприємство як мікроцивілізація: монографія / С. Л. Благодетелева-Вовк. – Черкаси : Брама-Україна, 2010. – 402 с.
6. Леонтьєв, Д. А. Психология смысла: природа, строение и динамика смысловой реальности / Д. А. Леонтьев. – М.: Смысл, 2007. – 511 с.
7. Стадник, В. В. Методичні підходи до визначення напрямів удосконалення організаційної культури засобами освітнього менеджменту / В. В. Стадник // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2010. – № 5, т.4. – С.250-256.